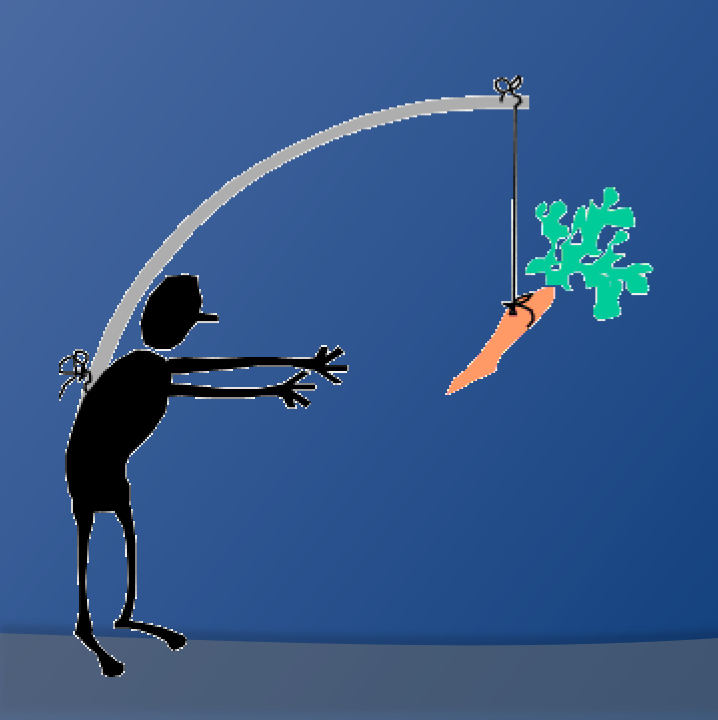
Motivation des collaborateurs



Travail réalisé par:
Sabir Brahim
Bellamine Lamia

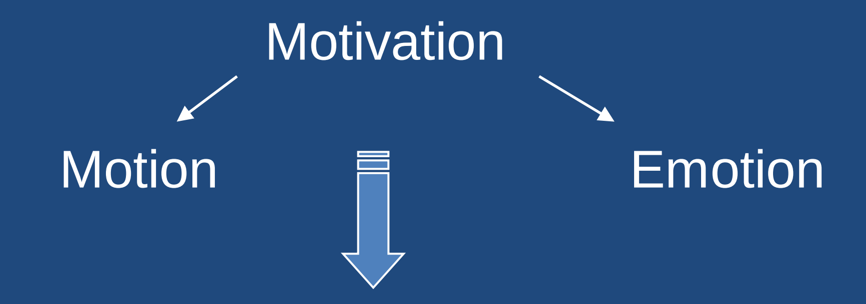
Introduction

La motivation est un facteur fondamental dans la réussite de l’entreprise.

Plan (1ére partie)

I. Définition
II. Motivation intrinsèque et extrinsèque
III. Caractéristiques
IV. Les théories de la motivation
V. Atelier
VI. Conclusion (les sources de démotivations)

Définition de la motivation



La motivation est un état dynamique qui a ses origines dans les perceptions qu’une personne a d’elle-même et de son environnement et qui l’incite à choisir une activité, à s’y engager et à persévérer dans son accomplissement afin d’atteindre un but.

Motivation intrinsèque et extrinsèque

- Motivation intrinsèque → Personne → Identité professionnelle, désirs, envies, façon de travailler

Motivation extrinsèque → Manager → Besoins, rétributions, signes de reconnaissance

Caractéristiques de la motivation

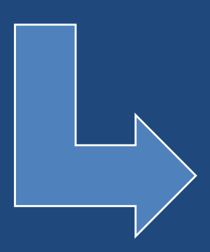
- L'effort
- La persistance
- L'orientation des efforts

Les Théories de la motivation

Les préconceptions qui président à l'élaboration d'un modèle de motivation.

Taylor : Travail à la chaine, 1911

- La problématique: Pourquoi les ouvriers n'ont-ils pas envie de produire toujours plus?



Outil de motivation: Salaire

Elton Mayo: Relations Humaines, 1940

- Expérience 1928-1932, fabrique de téléphone

↓

- Facteur: besoin social d'intégration dans un groupe de travail

Maslow

Actualisation

Estime de soi

Appartenance

sécurité

Besoins physiologiques

Relever
des défis

Faire
confiance aux
employés

Travail en équipe

Plan d'assurance

Un salaire convenable

Porter

- Besoin de sécurité
- Besoin sociaux
- Besoin d’estime
- Besoin de réalisation
- Besoin d’autonomie

Herzberg: enrichissement du travail, 1971

- Il s’est basé sur les limites de l’OST: manque d’intérêt

salaire+autonomie+responsabilité+pouvoir+liberté+reconnaissance

Motivation

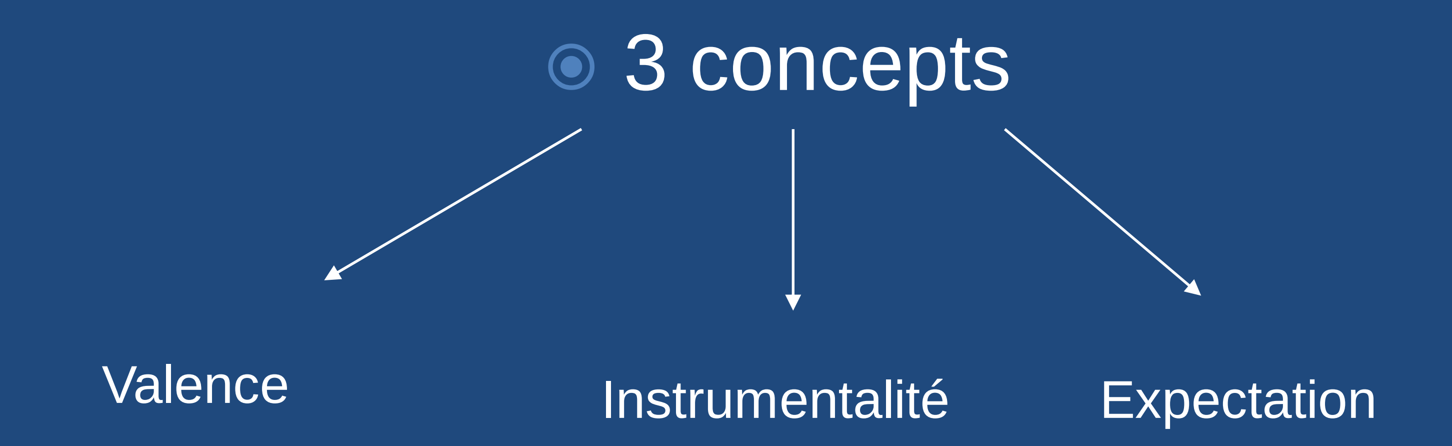


1980: abandon de la théorie

Mac Gregor

- Théorie X
- Théorie Y

Vroom: Théorie V.I.E en 1964



Théories de processus

- Behaviorisme
- Théorie de l’expectation
- Théorie de l’équité

Behaviorisme

Il s’intéresse à ce qui est observable: le comportement comme une réaction à tel ou tel événement.

Théorie de l'expectation

- 'Valeur perçue de ses conséquences'



Choix rationnel des comportements que l'individu estime approprié pour atteindre son objectif.

Théorie de l’équité

Inputs:
- Temps
- Expertises
- Aptitudes
- Engagement
- créativité

Individu

Organisation

outputs
- Salaire
- Emploi stable
- Avantage sociaux
- formation
- Avancement
- défi

Atelier de motivation



Les sources de démotivations

Economiques	Humaines
-objectifs qui ne sont pas réalisables, -ambiance de travail médiocre, -projets qui ne sont pas innovants,	-tensions, conflits d'intérêt -fatigues, stress -replis sur soi, écart -ambiance morose

Les sources de démotivations

- Un travail aliénant, inintéressant, inutile, l’homme cherche un sens à son travail,
- Le collaborateur ne sait pas vraiment ce qui est attendu. Il y a un manque d’objectifs clairs. Demander à quelqu’un de travailler sans lui indiquer des objectifs,
- Faire un travail pour lequel le salarié ne se sent pas qualifié,
- L’employé ne reçoit aucun « feed back »,
- L’agent est traité inéquitablement et ne reçoit aucune reconnaissance pour une performance au-dessus de la moyenne.

Plan 2 ème partie: Pratique

- Les étapes de la motivation des collaborateurs
- Quizz
- Les principaux tactiques pour motiver
- Adapter les motivations aux profils
- Motivomètre
- Conclusion : (conseils)

Les étapes de la motivation

- **Étape 1:** comprendre la motivation
- ***Étape 2:*** comment motiver un collaborateur en particulier
- ***Étape 3:*** motiver une équipe

1ère étape: comprendre la motivation

- Comprendre la motivation (Manager)

Déceler les besoins

Appropriation des objectifs par les collaborateurs

Identification des capacités

Fixation des objectifs

Étape 2: comment un collaborateur en particulier ?

- La motivation fait partie d’un tout et est propre à chacun.

- Décelez les attentes du subordonné

- Instaurez un climat de collaboration

Étape 2: La motivation fait partie d'un tout et est propre à chacun

- L'appropriation des objectifs par les équipiers eux-mêmes suppose que ceux-ci trouvent leurs intérêt:
  - En termes de taches.
  - En termes de ratio contribution/rétribution

Étape 2: Décelez les attentes du subordonné

- L’interlocuteur expose ce lui tient à cœur.
- Lui montrez que vous prenez bonne note de ses souhaits et voir ce qui est réalisable.
- Allégé se fardeau.

Étape 2: instaurez un climat de collaboration

- Disponibilité
- Quitter les relations à l’ancienne

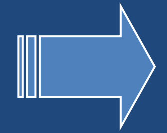
3 ème étape: Motiver une équipe

- Motiver une équipe ≠ motiver un individu

Créer un sentiment d'appui et d'entraide



Diffusion de l'information et des compétences



Esprit d'équipe

Entretenir l'esprit d'équipe

→ Instaurer des réunions d'échanges

→ Donnez une place effective aux réunions

→ Mettre en place un processus animé

Quiz

- Pour que l'employé s'implique pleinement et fasse siens les objectifs, il doit trouver son intérêt :
  - en terme de tâches et de rétribution
  - en terme de tâches et de temps libre
  - en terme de rétribution et de contacts humains

- En terme de tâches, qu'est-ce qui intéresse prioritairement les employés ?
  - des missions diverses
  - des missions valorisantes
  - cela est propre à chacun

Quiz

- En terme de rétributions, qu'est-ce qui intéresse majoritairement les employés ?
  - la rémunération, les primes
  - la promotion, le plan de carrière
  - cela est propre à chacun

- Pour déceler les attentes d'un employé, le moyen à privilégier est :
  - le questionnaire
  - l'entretien face à face
  - les échanges informels

Quiz

- La règle d’or pour favoriser un esprit d’équipe :
  - favoriser la libre circulation de l’information et des compétences entre les membres
  - commencer chaque réunion par un état des lieux des attentes de chacun
  - établir des relations hiérarchiques

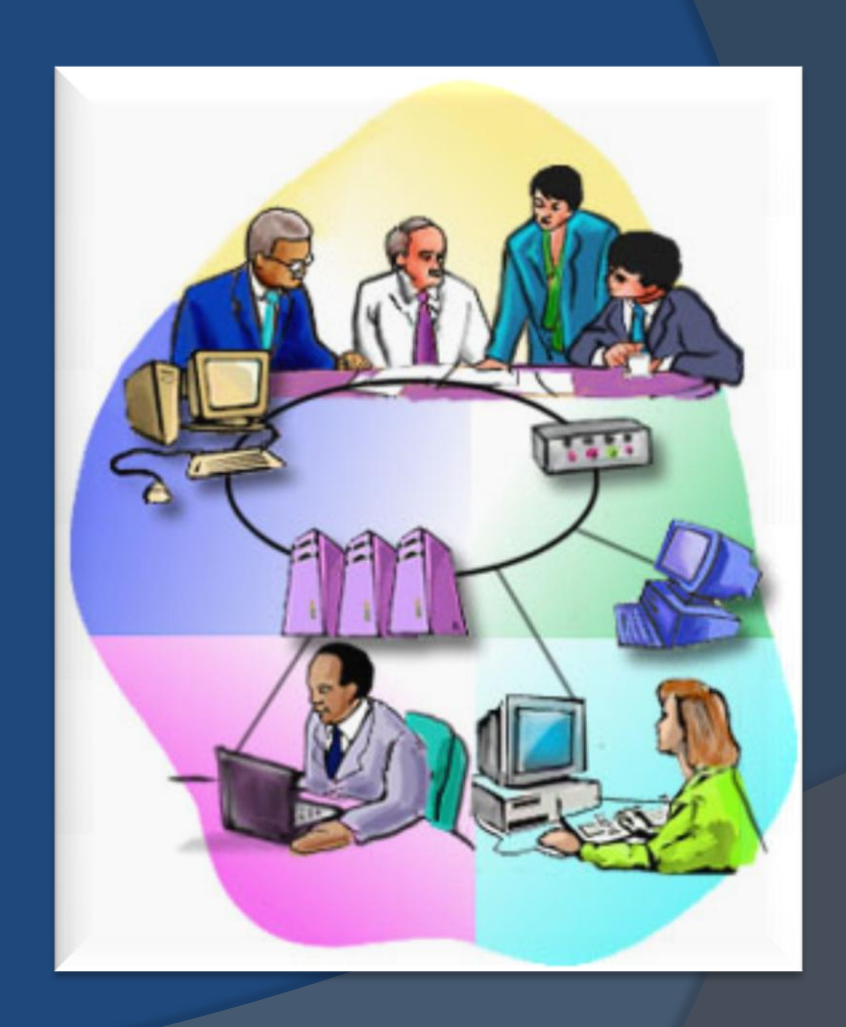
- Que faut-il faire avant d’assigner les tâches à ses subordonnés ?
  - identifier leurs capacités
  - redéfinir l’organigramme hiérarchique
  - s’informer de leurs souhaits

Les tactiques de motivation

- Communiquer
- Faire confiance
- Responsabiliser
- Orchestrer
- Soigner l’ambiance

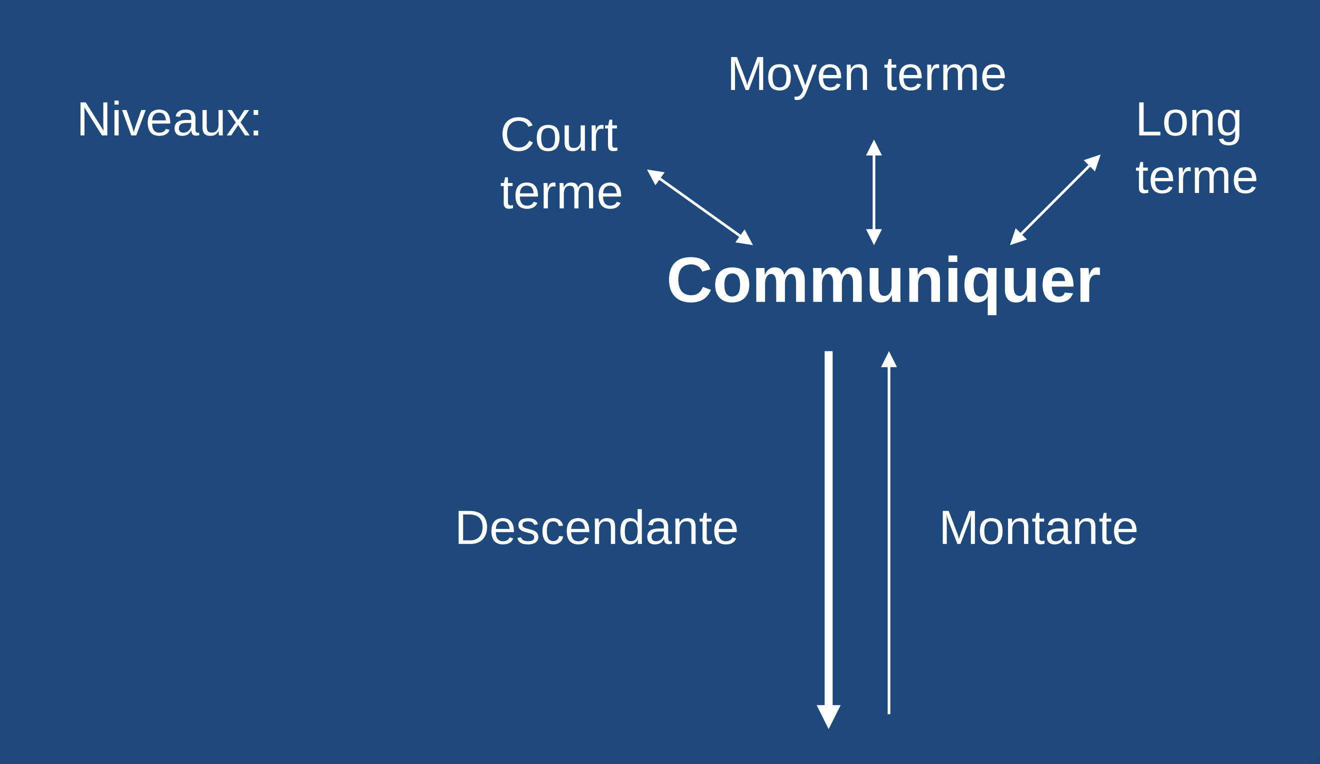
Communiquer



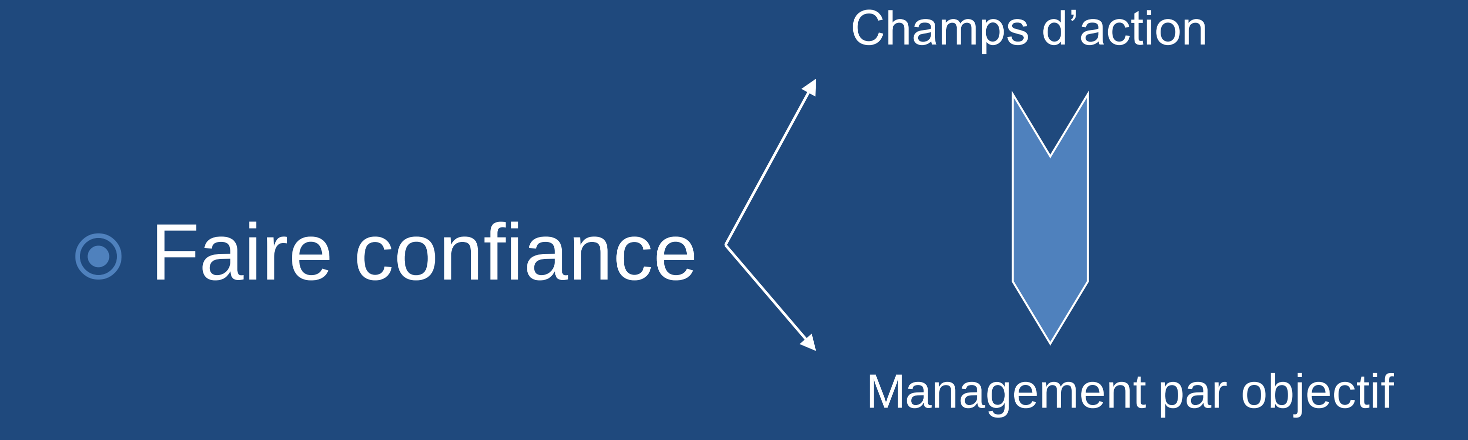


Communiquer

Niveaux:



Faire confiance



Résponsabiliser

Management par la responsabilisation



Capacité de décision

Raison supplémentaire de satisfaction

Orchestrer

- L’excitation intellectuelle
- Projet défis

Soignez l'ambiance

- L'environnement où les collaborateurs évoluent
- Agir sur les problèmes capable de perturber leur niveau de motivation

Adapter les motivations aux profils

Profil	Descriptif	Les outils de motivation
Le chercheur d'or: Il court après les primes	-hommes jeunes -métier de la finance, trading… -profil expérimenté	-politique de rémunération lié à la performance

Profil	Descriptif	Les outils de motivation
L'ambitieux: Il exige des perspectives claires.	-grimper les échelons -aspirations en termes de promotion, de visibilité et de reconnaissance sociale	- attribuer une mission -formations valorisantes

Profil	Descriptif	Les outils de motivation
Le compétiteur: Défis pour avancer	-déteste la routine -confronter a des challenges -aime se confronter aux défis	-Le mettre au défis --renouveler les dossiers

Profil	Descriptif	Les outils de motivation
L'équilibriste: Il a besoin de flexibilité pour s'épanouir	Cherche: • la régularité, • la flexibilité dans les horaires • Bon équilibre de vie	• Développer une expertise • Renforcer le sentiment d'apartenance à l'entreprise • Adopter un management participatif

Profil	Descriptif	Les outils de motivation
L'affectif: Il carbure à la reconnaissance	Ambiance convivial Se sentir valorisé	• favoriser les relations personnalisées et le travail en équipe.

Motivométre

- Si le total de vos réponses est de 18: votre motivation semble fragile

- Si le total de vos réponse et entre 19 et 54: votre motivation parait bonne.

- Si le total de réponse et entre 55 et 72: une motivation excellente

Conclusion: Conseils

- Laissez les collaborateurs, dans la mesure du possible, **décider eux-mêmes** de la façon dont ils effectuent leur travail. Ne rejetez pas d'office les propositions d'approches nouvelles. Soyez ouvert aux propositions.

- Encouragez vos collaborateurs à **assumer des responsabilités**. Montrez que vous appréciez que quelqu'un endosse une tâche.

- Soyez positif vis-à-vis de des **échanges sociaux** et du travail d'équipe.

- Tenez vos collaborateurs **informés**. L'incertitude est très démotivante.

- Tolérez les **erreurs** de la part de personnes qui ne maîtrisent pas encore une tâche ou une fonction.
Prenez le temps de **bavarder**.

- Donnez à vos collaborateurs des **objectifs et des défis concrets**. Revenez-y régulièrement lors d'entretiens d'évaluation et soulignez chaque progrès.

- **Encouragez régulièrement vos collaborateurs** et montrez que vous appréciez leur travail.
- **Tenez parole et respectez vos promesses.** Ne faites aucune promesse que vous n'êtes pas certain de pouvoir tenir.
- **N'attendez pas l'entretien d'évaluation annuel** pour commenter leurs prestations.
- Encouragez vos collaborateurs **à parler de ce qui les démotive**. Ecoutez-les attentivement.